

Sygn. akt V P 21/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Ryszard Sadlik</i>
Ławnicy:	<i>Maria Elżbieta Sułko</i> <i>Anna Zagnińska</i>
Protokolant:	st. sekr. sądowy Edyta Boszczyk

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2014 r.

sprawy z powództwa H. C.

przeciwko I. Spółce z.o.o. w likwidacji w K.

o zadośćuczynienie w związku ze stosowaniem mobbingu

I. **oddala powództwo;**

II. **nie obciąża H. C. kosztami procesu;**

III. **przyznaje od Skarbu Państwa Sąd Okręgowy w Kielcach na rzecz adwokata K. R. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności.**

Sygn. akt V P 21/14

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 stycznia 2014 roku wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w likwidacji w K. ostatecznie sprecyzowanym w piśmie z dnia 3 czerwca 2014 roku powódka H. C. domagała się zasądzenia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 kodeksu pracy kwoty 80.000 zł tytułem zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia w wyniku stosowania mobbingu.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż z chwilą ubruttowienia wynagrodzeń za prace w jej przypadku zastosowano ubruttowienie w dodatku funkcyjnym w związku z zajmowaną funkcją brygadzysty a nie w płacy zasadniczej. Po likwidacji w dniu 30 listopada 2011 roku (...) i przeniesieniu na Oddział Produkcji (...) na stanowisko montażysty przesłan okiennych zlikwidowano dodatek funkcyjny. Gdy wniosła w tej sprawie odwołanie do dyrekcji pozwanej

spółki została odsunięta od produkcji, pozbawiona premii oraz zorganizowano jej miejsce pracy, tak aby miała utrudniony kontakt z innymi pracownikami. Ponadto powódka wskazała, iż pracując na wydziale rynien zajmowała stanowisko brygadzystki wraz z W. D., jednakże mimo takiego samego zakresu obowiązków dokładano jej coraz to nowe zadania w konsekwencji, czego nie była w stanie połączyć i wykonać wszelkich obowiązków, które zostały nań nałożone tak, iż część zadań musiała wykonywać po godzinach pracy w domu. Nadto powódka wskazała, iż podczas pracy u pozwanego nieustannie była karana zabranieniem premii, ubliżaniem oraz straszono ją i poniżano przy innych. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę, gdy inni pracownicy zostali w tym czasie zwolnieni ze świadczenia pracy powódce zlecono sprzątanie pomieszczeń. Powódka podniosła, iż wielokrotne poniżanie i ośmieszanie oraz towarzyszący temu stres spowodowały zmiany w jej stanie zdrowia. Zdiagnozowano u niej zaburzenia depresyjno - lekowe, drażliwość, lęki, niepokój, bezsenność, trudności w koncentracji, zniechęcenie. Od 2009 roku leczy się w (...), uczęszczała na terapię indywidualną u psychologa oraz przyjmuje leki przepisane przez lekarzy psychiatrów.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie zarzutu, że wobec powódki w okresie jej zatrudnienia stosowano mobbing, a nadto oddalenie w całości roszczenia o zasądzenia kwoty 80.000 zł, jako niezajdującego uzasadnienia w okolicznościach faktycznych i prawnych sprawy oraz zasądzenie kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu zakwestionowano okoliczności faktyczne podniesione przez powódkę zaprzeczając, aby wobec powódki stosowany był mobbing. Ponadto wskazano, iż przy tak dużym zatrudnieniu (około 600 osób) i upływie wielu lat nie jest możliwe odtworzenie ani potwierdzenie samego faktu zaistnienia i przebiegu pojedynczych incydentów na które powoływała się powódka, a które mają świadczyć o stosowaniu wobec niej mobbingu. Podniesiono, iż w treści uzasadnienia pozwu brak jest choćby przybliżonych dat ich zaistnienia i częstotliwości występowania tego rodzaju zjawisk. Ponadto powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na jej wieloletnie poniżanie i ośmieszanie oraz towarzyszący temu stres a także nie uprawdopodobniła, że zdiagnozowane u niej zaburzenia depresyjno- lekowe mają jakikolwiek bezpośredni związek z zarzucanym pozwanej spółce mobbingiem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

H. C. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w K. od 17 października 1996 roku do 31 stycznia 2014 roku. Spółka zajmowała się produkcją i montażem okien. W okresie zatrudnienia wykonywała prace na stanowisku: od 17 października 1996 roku do 2 lutego 1997 roku –montażysty żaluzji w (...) (...), od 3 lutego 1997 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisku brygadzysty, od 1 stycznia 1999 roku do 31 marca 2008 roku na stanowisku montażysty żaluzji w Oddziale Produkcji Żaluzji (...) oraz w (...) (...), od 1 kwietnia 2008 roku do 30 listopada 2011 roku montażysty rynien żaluzyjnych w (...) (...), od 1 grudnia 2011 roku do 31 stycznia 2014 roku montażysty przesłon okiennych w Oddziale Produkcji (...) w K. na ul. (...).

Od 1 stycznia 1999 roku mocą zarządzenia Prezesa Zarządu Nr 16/98 z dnia 9 grudnia 1998 roku wprowadzono w pozwanej spółce nowy Regulamin wynagradzania pracowników, który likwidował stanowisko brygadzysty i wypłacany z tego tytułu dodatek funkcyjny, natomiast został wprowadzony dodatek za nadzór z tytułu pełnienia dodatkowych obowiązków w zakresie nadzoru.

W związku z powyższym, tak jak i innym pracownikom pozwanej spółki, pozostającym w podobnej sytuacji - zaproponowano powódce zmianę warunków zatrudnienia i wynagrodzenia w drodze porozumienia stron, proponując stanowisko montażysty żaluzji z wynagrodzeniem zasadniczym 840 zł (brutto 1.033,00 zł), wg I kat. zaszeregowania. Warunki te powódka przyjęła i wyraziła pisemną zgodę na zmianę warunków zatrudnienia i wynagradzania. Wynagrodzenie powódki przed opisanymi wyżej zmianami wynosiło kwotę 1.030,00 zł z tytułu wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 70,00 zł, co łącznie stanowiło kwotę 1.100,00 zł, a po ubruttowaniu -1.353,00 zł.

Jednocześnie, również za jej zgodą, przyznano H. C. dodatek za nadzór w kwocie 465 zł brutto. Wówczas wynagrodzenie zasadnicze powódki po ubruttowaniu wyniosło kwotę 1.033,00 zł wraz z dodatkiem za nadzór w

wysokości 465,00 zł, co łącznie stanowiło kwotę 1.498,00 zł. Zatem łączne wynagrodzenie powódki po dniu 1 stycznia 1999 roku wzrosło o 145 zł miesięcznie (1.498,00 – 1.353,00 = 145,00).

W kolejnych latach powódka otrzymywała podwyżki wynagrodzenia w następujących datach: 1) od 1 maja 1999 roku wzrost dodatku za nadzór z kwoty 465 zł na kwotę 565 zł,

2) od 1 stycznia 2004 roku wzrost wynagrodzenia zasadniczego z 1.033,00 zł na 1.133,00 zł, 3) od 1 lipca 2004 roku wzrost wynagrodzenia zasadniczego z 1.133,00 zł na 1.283,00 zł, 4) od 1 maja 2006 roku wzrost wynagrodzenia zasadniczego z 1.283,00 zł na 1.400,00 zł, 5) od 1 kwietnia 2008 roku wzrost wynagrodzenia zasadniczego z 1.400,00 zł na 1.650,00 zł, 6) od 1 stycznia 2014 roku wzrost wynagrodzenia zasadniczego z 1.650,00 zł na 1.680,00 zł. W dniu 30 listopada 2011 roku w związku z zlikwidowaniem Oddziału Produkcji Żaluzji, w którym zatrudniona była powódka, pracownicy tego Oddziału zostali zwolnieni w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 30 § 2 pkt 2 kp, w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Redukcja zatrudnienia nie objęła powódki ze względu na pełnioną wówczas funkcję społecznego inspektora pracy i związaną z tym ochroną stosunku pracy. Funkcję społecznego inspektora pracy powódka pełniła od 9 stycznia 2002 roku do 6 stycznia 2013 roku.

Powódkę przeniesiono, w drodze porozumienia stron, począwszy od dnia 1 grudnia 2011 roku do pracy w Oddziale Produkcji (...) zlokalizowanym w K. na ul. (...) i zatrudniono na stanowisku montażysty przesłon okiennych. Jednocześnie, w związku z zaprzestaniem sprawowania nadzoru nad pracownikami, powódka utraciła prawo do dodatku za nadzór. Przydzielono jej obowiązki kontrolera jakości, jednakże z tego tytułu nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia.

Regulamin wynagradzania pracowników pozwanej Spółki nie przewiduje wypłat premii. Pracownikom wykonującym powierzone obowiązki z należytą starannością mogły być natomiast przyznawane przez Prezesa Zarządu nagrody na podstawie wniosków kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych.

W okresie od 1 grudnia 2011 roku do 31 stycznia 2014 roku, powódka otrzymywała regularnie nagrody, za wyjątkiem marca 2012 roku, kiedy żaden z pracowników pozwanej spółki nie otrzymał nagrody z uwagi na słabe wyniki finansowe uzyskiwane z działalności handlowej i produkcyjnej przedsiębiorstwa.

W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych powódce wypłacano z tego tytułu wynagrodzenie wraz z należnym dodatkiem, np. maj, sierpień i wrzesień 2013 roku.

Po podjęciu uchwały N. Z. W. pozwanej spółki i postawieniu jej w stan likwidacji, w okresie od października 2013 roku do stycznia 2014 roku w wyniku zwolnień grupowych rozwiązano umowę o pracę z 77 osobami. Spośród tych osób, w okresie wypowiedzenia, zaledwie 4 pracowników zostało zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na rzecz spółki, a nadto część z nich najpierw została w trybie art. 167<sup>1</sup> Kodeksu pracy skierowana na zaległy urlop wypoczynkowy. Natomiast wszyscy pozostali pracownicy pozwanej Spółki, w wyniku indywidualnych rozmów, też zostali zobligowani do wykorzystania w okresie wypowiedzenia, w miarę możliwości znacznej części przysługującego im urlopu wypoczynkowego, o ile pozwalały na to obowiązki służbowe.

W okresie, gdy powódka sprawowała funkcję brygadzystki w pozwanej spółce zdarzało się, że kierownik produkcji G. W. krzyczał na powódkę, jak również w ten sposób zwracał się również do pozostałych pracowników wymagając od nich zwiększenia ilości produkcji.

Dyrektor pozwanej spółki (...) oraz jej prezes zarządu R. L. zwracali się do powódki podniesionym głosem na terenie hali produkcyjnej oraz w pomieszczeniu biura odnośnie spraw związanych bezpośrednio z zakresem prowadzonej produkcji w szczególności zapewnienia właściwej ciągłości pracy a także utrzymania właściwego porządku na hali

produkcyjnej. Zdarzały się sytuacje, że widywano powódkę zdenerwowaną, roztrzęsioną zwłaszcza, gdy wychodziła z pomieszczeń biurowych kierownictwa spółki.

W 2011 roku po podejmowanych przez nią próbach domagania się przywrócenia dodatku za nadzór została ona skierowana do pracy w wydzielonym osobnym pomieszczeniu, gdzie zajmowała się rozkładaniem wzorników. Jednakże sytuacja taka nie trwała długo, bowiem w związku z kolejnymi zwolnieniami pracowników i brakiem pracowników powódce zlecono szkolenie kolejnych pracowników z lakierni, którzy zastępowali pracowników dotychczas pracujących bezpośrednio przy produkcji.

Pozwana spółka pismem z dnia 23 października 2013 roku rozwiązała stosunek pracy z powódką w drodze wypowiedzenia w trybie art. 30 § 2 pkt 2 kp, w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.)

Powyższy stan faktyczny ustalono w oparciu o: zeznania świadków S. D. (1), B. Ż., M. Ż., częściowo zeznania powódki H. C., akta osobowe z okresu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w likwidacji w K..

Sąd zważył, co następuje

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka wystąpiła z żądaniem zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Zatem kwestią wymagającą ustalenia było przede wszystkim to, czy wobec powódki był stosowany mobbing. Definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy według którego mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Istotne jest także, że ustalenie mobbingu opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach powódki. Jak wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku, sygn. akt II PK 88/08, (OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114), przepis art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku sygn. akt III PK 2/09, gdzie stwierdzono nadto, że niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - tak, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie.

Jak wskazał natomiast Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 4 lipca 2013 roku, sygn. akt III APa 12/13 ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Jednakże jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 31 grudnia 2009 roku, sygn. akt III APa 24/09, publik. LEX nr 736947, ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie takie rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości

(ocena subiektywna) zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie).

Warto także podkreślić, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracodawca (lub jego pracownicy) stosował wobec niej mobbing. Zgodnie z art. 6 KC spoczywał na niej ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek winy deliktowej: winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami rozstroju zdrowia oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem rozstroju. Obciąża powódkę także obowiązek udowodnienia wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niej mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 94/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 317). Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 5 października 2007 roku, sygn. akt I PK 31/07, stwierdził, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

Powódka nie wykazała jednak, zdaniem Sądu, tych okoliczności.

Analizując zgromadzony materiał dowodowy, na który składają się przede wszystkim zeznania świadków i powódki. Sąd uznał, że brak jest dowodów potwierdzających stosowanie wobec powódki H. C. mobbingu. W istocie poza zeznaniami powódki, brak jest obiektywnych dowodów świadczących o okolicznościach wymienionych w art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy, Sąd uznał przy tym, iż zeznania powódki nie zasługujące na wiarę w części w jakiej twierdziła, iż była o wszystko obwiniana i że upatrzono sobie w jej osobie kozła ofiarnego. Wskazać należy, iż powódka jest zainteresowana wynikiem procesu zaś z przedmiotowym pozwem wystąpiła dopiero w momencie wypowiedzenia jej umowy o pracę. Ponadto zauważyć należy, iż powódka legitymowała się stosunkowo długim stażem pracy w pozwanej spółce (17 lat, 3 miesiące i 15 dni), a przy tym zajmowała odpowiedzialne stanowiska związane z nadzorem i kontrolą jakości produkcji. Nawet zaistnienia pojedynczych incydentów, na które powołuje się powódka, a które mają świadczyć o stosowaniu wobec niej mobbingu nie oznacza, iż doszło do zaistnienia w całym tym okresie do zachowań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu. Działania, zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy zachodzą, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie i przez dłuższy okres czasu. W tej sytuacji niezasadnym byłoby przyjęcie, że sytuacja powódki rysowała się w tak dramatyczny sposób, jak to przedstawiała w swych zeznaniach.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego konkretnego przypadku, wymaga rozważenia, że okres ten był na tyle długi, iż mógł spowodować u pracownika-objektywnego wzorca ofiary rozsądnej - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, odizolowania go od współpracowników lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników.

Zwrócić należy uwagę, iż powódka we wniesionym pozwie przejawów mobbingu upatrywała w działaniach pozwanej spółki przede wszystkim w sferze wynagrodzenia za pracę i powierzenia jej nowych dodatkowych obowiązków i czynności, których nie była ona w stanie wykonać i co wiązało się z koniecznością wykonywania pracy w domu. Dopiero na rozprawie wskazała na przejawy rzekomego jej poniżania i ośmieszenia jakie mieli stosować wobec niej przełożeni, tj. kierownik produkcji G. W., dyrektor pozwanej spółki (...) oraz jej prezes zarządu R. L..

W pozwanej spółce powódka była zatrudniona od 17 października 1996 roku do 31 stycznia 2014 roku. W tym czasie wykonywała prace na stanowisku: od 17 października 1996 roku do 2 lutego 1997 roku –montażysty żaluzji w (...) (...), od 3 lutego 1997 roku do 31 grudnia 1998 roku na stanowisku brygadzysty, od 1 stycznia 1999 roku do 31 marca 2008 roku na stanowisku montażysty żaluzji w Oddziale Produkcji Żaluzji (...) oraz w Oddziale Produkcji Żaluzji (...), od 1 kwietnia 2008 roku do 30 listopada 2011 roku montażysty rynien żaluzyjnych w (...) (...), od 1 grudnia 2011 roku do 31 stycznia 2014 roku montażysty przesłon okiennych w Oddziale Produkcji (...) w K. na ul. (...). Stanowisko powódki ulegało więc częstym zmianom.

Od 1 stycznia 1999 roku zlikwidowano stanowisko brygadzysty oraz wypłacany powódce z tego tytułu dodatek funkcyjny, natomiast został wprowadzony dodatek za nadzór z tytułu pełnienia dodatkowych obowiązków w zakresie nadzoru nad grupami pracowników lub kontroli jakości procesów technologicznych. Przyznany powódce dodatek za nadzór wyniósł kwotę 465 złotych brutto. W dniu 30 listopada 2011 roku w związku ze zlikwidowaniem (...), w którym zatrudniona była powódka, pracownicy tego Oddziału zostali zwolnieni w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 30 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy, w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Redukcja zatrudnienia nie objęła jednakże powódki ze względu na pełnioną wówczas funkcję społecznego inspektora pracy i ochroną stosunku pracy z pełnieniem tej funkcji związaną. W tym miejscu wskazać należy, iż funkcję społecznego inspektora pracy powódka pełniła od 9 stycznia 2002 roku do 6 stycznia 2013 roku. Powódkę przeniesiono, w drodze porozumienia stron, począwszy od dnia 1 grudnia 2011 roku do pracy w Oddziale Produkcji (...) zlokalizowanym w K. na ul. (...) i zatrudniono na stanowisku montażysty przesłoni okiennych. Jednocześnie, w związku z zaprzestaniem sprawowania nadzoru nad pracownikami, powódka utraciła prawo do dodatku za nadzór. Przydzielono jej wówczas obowiązki kontrolera jakości, jednakże z tego tytułu nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia.

Powyższe wskazuje, iż powódka z racji długoletniego stażu pracy w pozwanej spółce (17 lat, 3 miesiące i 15 dni), jak również z racji zajmowanych stanowisk posiadała szczególną pozycję. Wskazać bowiem należy, iż powódka nie zajmowała stanowiska typowo produkcyjnego, lecz przez znaczną większość swojego zatrudnienia sprawowała funkcję brygadzystki zaś po zlikwidowaniu stanowiska w dalszym ciągu sprawowała funkcje nadzorcze oraz głównego kontrolera jakości a dodatkowo także funkcję społecznego inspektora pracy. Zajmowanie takich stanowisk i pełnienie funkcji musiało siłą rzeczy wiązać się z bezpośrednimi kontaktami z kierownictwem spółki, tj. kierownikiem produkcji G. W., dyrektorem pozwanej spółki (...) oraz jej prezesem zarządu R. L..

Na sposób postępowania przełożonych wobec powódki miał wpływ charakter i specyfika prowadzonej produkcji związanej z produkcją i montażem okien będącej przedmiotem działalności pozwanej spółki. Spółka posiadała zakład produkcyjny w D. oraz w K. przy ul. (...), gdzie mieściła się również siedziba spółki. Konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu procesu produkcyjnego wymagały szczególnego nadzoru i postępowania ze strony kierownictwa spółki w stosunku do podległego personelu, w tym nakładały na osoby sprawujących funkcje brygadzysty czy też kontrolera jakości produkcji szczególne wymagania i oczekiwania ze strony kierownictwa spółki. Odbiciem tego były rozmowy prowadzone z powódką zarówno na terenie hali produkcyjnej, jak i w biurze kierownictwa spółki, które nierzadko miały charakter pretensji i rozliczania z powierzonych powódce zadań produkcyjnych.

Dlatego też na co zwrócili uwagę świadkowie w pozwanej spółce zdarzały się, sytuacje, że kierownik produkcji G. W. krzyczał na powódkę odnośnie wymagań związanych z zapewnieniem właściwej ilości produkcji. Jednakże jak zeznał świadek S. D. (2) G. W. czasami krzyczał na pracowników w tym i na powódkę, ale w ten sposób zwracał się do wszystkich pracowników wymagając od nich zwiększenia ilości produkcji.

Ponadto świadkowie S. D. (1), B. Ź. oraz M. Ź. potwierdzili, iż dyrektor pozwanej spółki (...) oraz jej prezes zarządu R. L. podniesionym głosem, zwracali się do powódki odnośnie spraw związanych bezpośrednio z zakresem prowadzonej produkcji i zapewnienia właściwej ciągłości pracy a także utrzymania właściwego porządku na hali produkcyjnej (obwinienie powódki o pojawienie się grzyba na ścianie, sugerowania obciążenia powódki kosztami usterek w przypadku kontroli Sanepidu). Według świadków zdarzały się sytuacje, że widywano powódkę zdenerwowaną, roztrzęsioną, gdy wychodziła z pomieszczeń biura kierownictwa spółki.

W ocenie Sądu granica, której przekroczenie powoduje, że kontrolowanie przez przełożonych ilości i jakości pracy może być uznane za mobbing, w niniejszym przypadku nie została przekroczona. Fakt, iż przełożeni zwracali uwagę powódce podniesionym głosem, wynikał z charakteru prowadzonej produkcji oraz obowiązków nałożonych na powódkę jako brygadzystki i kontrolera jakości i był związany z wykonaniem powierzonych jej zadań. Niemniej jednak, takie zachowanie przełożonych w szczególności kierownika produkcji nie można było ocenić w kategoriach zachowania umyślnego, podejmowanego z zamiarem szkodenia czy nękania powódki. Zwracanie się do pracownika

nerwowym tonem, podniesionym głosem, niewątpliwie nie sprzyja tworzeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy. Jednak mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie czy nawet złośliwa plotka. Wypowiedzi przełożonego, czy to kierowane do powódki na hali produkcyjnej czy też w biurze miały charakter merytoryczny, odnoszący się do sposobu wykonywania przez nią pracy. Zauważyć bowiem należy, iż przełożeni zachowywali się emocjonalnie i rozmawiali podniesionym głosem także z innymi pracownikami. Żaden z nich nie odczuwał jednak, aby taki sposób wyrażania myśli czy nawet formułowania poleceń służbowych skierowany był przeciwko nim i miał na celu ich obrażenie czy poniżenie.

Niewątpliwie zakres obowiązków powódki przyczyniał się do występowania sytuacji stresowych i sprzyjających konfliktom. Pracodawcy oraz przełożonym przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez zatrudnione osoby, tym bardziej, gdy zajmują, tak jak powódka odpowiedzialne stanowiska w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli jakości pracy podległych pracowników. Nie można mówić o mobbingu, gdy jest ona krytyczna, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, ale jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 października 2006 roku w sprawie III APa 40/06, publik. LEX nr 214286).

Uwzględniając powyższe Sąd doszedł do przekonania, iż wszelkie, nawet wyrażone przez przełożonych powódki w sposób emocjonalny, przejawy krytyki, które odbierała ona jako wymierzony w siebie atak, miały w istocie na celu zapewnienie prawidłowej organizacji pracy tak istotnej dla prawidłowego funkcjonowania zakładu produkcyjnego oraz terminowego wywiązywania się z zawartych kontaktów.

Pracodawca ma bowiem prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez zatrudnione osoby. Jednakże w zakresie swoich dyrektywalnych uprawnień pracodawca, powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność podwładnego.

Wobec powyższego zasadne jest przyjęcie, że zachowanie kierownika produkcji G. W., jakkolwiek mogło być postrzegane jako niekulturalne, to mieściło się w zakresie przysługujących mu uprawnień kierowniczych i nadzorczych nad wykonywaniem pracy przez podległych mu pracowników i nie stanowiło mobbingu. Podobnie należy ocenić zachowanie dyrektora pozwanej spółki (...) oraz jej prezes zarządu R. L..

Przy ocenie zachowań pracodawcy noszących - według twierdzeń pracownika-powódki - znamiona mobbingu nie można wszak abstrahować od reakcji pracownika, będącego jakoby ofiarą tych działań. Innymi słowy, jeżeli pracownik twierdzi, że dany pracodawca poddał go mobbingowi lub, iż naruszał jego dobra osobiste, a jednocześnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że u tego samego pracodawcy pracownik ów kontynuował zatrudnienie (tak, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie), mając możliwość znalezienia na rynku pracy innego zatrudnienia, to taka sytuacja stawia pod dużym znakiem zapytania i poddaje w wątpliwość wiarygodność twierdzeń pracownika dotyczących tego, jak bardzo czuł się on zastraszany, poniżany, ośmieszany itp. Przyjmując wzorzec ofiary rozsądnej, należałoby bowiem od takiego pracownika oczekiwać, iż rozwiąże stosunek pracy łączący go z mobberem - pracodawcą stosującym względem niego mobbing lub też naruszającym jego dobra osobiste.

Sąd w mniejszej sprawie podzielił w tej kwestii stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 22 września 2005 roku sygn. akt III APa 60/05, publik. LEX nr 215691, zgodnie, z którym dla uznania określonego zachowania za mobbing (art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Podobne stanowisko w tym względzie zajmuje doktryna prawa (patrz M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 94<sup>3</sup>).

Tymczasem w niniejszej sprawie H. C. utrzymując, iż była ofiarą mobbingu - nie rozwiązała umowy o pracę łączącej ją z pozwaną spółką, lecz nadal kontynuowała zatrudnienie. To dopiero pracodawca pismem z dnia 23 października

2013 roku rozwiązał stosunek pracy z powódką w drodze wypowiedzenia w trybie art. 30 § 2 pkt 2 kp, w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.)

Powyzsza okolicznosc podwaza stanowisko H. C., zgodnie z ktorym byl ofiara mobbingu, poniewaz gdyby faktycznie mial miejsce mobbing w stosunku do powodki, to z pewnoscia sama rozwiadalaby stosunek pracy z pozwana spolką (np. w trybie okreslonym przepisem art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy), a nie czekalaby, az pracodawca rozwiaze z nia stosunek pracy.

W zwiazku z zlikwidowaniem Oddzialu Produkcji Żaluzji, w ktorym zatrudniona byla powodka powodke przeniesiono, w drodze porozumienia stron, poczynawszy od dnia 1 grudnia 2011 roku do pracy w Oddziale Produkcji (...) zlokalizowanym w K. na ul. (...) i zatrudniono na stanowisku montazysty przeslon okiennych. Jednoczesnie, w zwiazku z zaprzestaniem sprawowania nadzoru nad pracownikami, powodka utracila prawo do dodatku za nadzor. Przydzielono jej obowiazki kontrolera jakosci, jednakze z tego tytulou nie otrzymywala dodatkowego wynagrodzenia. Powodka podnosila, iz po podejmowanych przez nia probach domagania sie przywrócenia dodatku za nadzor zostala ona skierowana do pracy w wydzielonym osobnym pomieszczeniu, gdzie zajmowala sie rozkladaniem wzornikow. Odnoszac sie do kwestii izolacji pracownika w grupie wspolpracownikow stwierdzic nalezy, iz nie stanowi ona autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej bedaca nastepstwem dzialan polegajacych na negatywnych zachowaniach objetych dyspozycja art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy (nekanie, zastraszenie, ponizanie, osmieszanie) uzasadnia przyjecie istnienia mobbingu. Tak wiec zaistniala w przedmiotowej sprawie zmiana zajmowanego wóczas przez powodke stanowiska nie moze byc jednak traktowana jako przejaw umyslonego i podejmowanego z zamiarem szkodzenia powodce izolowania jej w wsród zalogi i w koncu doprowadzenie do wyeliminowania z jego skladu. Przyznac bowiem nalezy, iz stan taki trwal stosunkowo krótko i dotyczyl koncowego okresu zatrudnienia, a ponadto w zwiazku z kolejnymi zwolnieniami pracownikow i brakiem pracownikow przeniesiono powodke zlecajac jej szkolenie kolejnych pracownikow z lakierni, ktorzy zastepowali pracownikow dotychczas pracujacych przy produkcji. Stwierdzic nalezy, iz z twierdzen powodki wynikalo jednoznacznie, ze w zaden sposob ona sama nie odczuwala negatywnego zachowania innych wspolpracownikow wobec jej osoby z powodu okreslonego zachowania pracodawcy. Tym samym, powyzsze twierdzenie powodki eliminuje juz jeden z elementow definicji mobbingu, tj. cel dzialania mobbingowego polegajacy na odizolowaniu pracownika od wspolpracownikow lub wyeliminowaniu go z zespolu pracownikow.

Trudna do zaakceptowania jest taka sytuacja w ktorej pracodawca (pozwana spolka) z jednej strony powierzalaby powodce sprawowanie odpowiedzialnych funkcji nadzorczych brygadzystki oraz glownego kontrolera jakosci, a zarazem w tym samym czasie w sposob systematyczny i dlugotrwalu podejmowalaby w stosunku do H. C. dzialania polegajacy na nikanu i zastraszaniu zmierzajacy w ten sposob do jej ponizenia lub osmieszenia.

Jak wyzej wskazano, obiektywna ocena wyeksponowanych przez Sad dzialan pozwanej spolki nie daje rzeczowych podstaw do stwierdzenia, aby powodka poddawana byla w ten sposob mobbingowi, a tym samym okolicznosc, ze z uwagi na swoja indywidualna wzraliwosc postrzegala te zachowania jako stresujacy, nie moze doprowadzic do uznania, ze mobbing mial rzeczywiscie miejsce.

Majacy powyzsze na uwadze Sad uznal, ze z materialu dowodowego zgromadzonego w toku postepowania wynika, ze brak jest podstaw do przyjecia, aby w stosunku do powodki byl stosowany mobbing.

Przyjmujacy za, ze wobec powodki nie byl stosowany mobbing, Sad oddalil wniosek dowodowy pelnomocnika powodki o dopuszczenie dowodu z opinii bieglego psychiatry i psychologa uznajacy, ze brak jest potrzeby do przeprowadzania postepowania dowodowego na okolicznosc, czy powodka doznala krzywdy wskutek rozstroju zdrowia. Stanowisko to potwierdza takze orzecznictwo sadowe, w ktorym wskazywano, ze skoro brak jest podstaw do uznania, ze pracownik byl obiektem zachowan o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to sluszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii bieglego lekarza dla ustalenia, czy istnieje zwiazek przyczynowy miedzy stanem



zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 20 października 2006 roku, sygn. akt I APa 39/06).

O kosztach procesu w pkt. II wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc, albowiem uwzględniając trudną sytuację materialną powódki, która obecnie jest osobą bezrobotną uznał za zasadne odstąpić od obciążenia jej kosztami procesu. Nadto, Sąd w pkt. III wyroku przyznał od Skarbu Państwa Sądowi Okręgowemu w Kielcach na rzecz adwokata K. R. ustanowionego z urzędu pełnomocnika powódki wynagrodzenie w kwocie 2.700 zł wynikające z § 6 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz.U. z 2013 roku, poz. 461) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a kwotę tą podwyższył o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności.